

# EMPLEADOS CON PROPINAS EN NEW JERSEY:

## CONOZCA SUS DERECHOS



El Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey (New Jersey Department of Labor & Workforce Development, NJDOL) tiene el compromiso de ayudar y proteger a los trabajadores que reciben propinas en Nueva Jersey, independientemente de su situación migratoria. Esta guía contiene información general que puede ayudarle a entender los beneficios y protecciones para los que puede ser elegible y cómo obtener ayuda. **¿Tiene preguntas?** Escriba un correo electrónico a [wage.hour@dol.nj.gov](mailto:wage.hour@dol.nj.gov) para obtener ayuda de nuestro personal multilingüe.

El NJDOL no compartirá ninguna información de una investigación con ninguna agencia federal de inmigración, a menos que se le solicite por la vía legal. Los empleados de NJDOL no preguntan sobre la situación migratoria o de ciudadanía y atienden a todos los trabajadores independientemente de su situación migratoria.

### SI SU EMPLEADOR RECIBE UN CRÉDITO POR PROPINAS, DE CUALQUIER FORMA USTED DEBE RECIBIR EL SALARIO MÍNIMO ESTATAL POR HORA COMPLETO.

Si el salario mínimo en efectivo más el crédito por propinas no es igual al salario mínimo estatal por hora completo, su empleador **debe** pagarle la diferencia. Su empleador solo puede recibir un crédito por propinas si le notifica con antelación la cantidad del salario en efectivo que se le va a pagar, y la cantidad de crédito por propinas que va a cobrar su empleador, cuyo monto no puede ser mayor que las propinas recibidas.

Fecha de entrada en vigor	Salario mínimo en efectivo + crédito por propinas máximo		Debe ser igual, al menos, al salario mínimo estatal* o el empleador debe pagar la diferencia	
1 de enero de 2020	\$3.13	<b>+</b>	\$7.87	\$11
1 de enero de 2021	\$4.13		\$7.87	\$12
1 de enero de 2022	\$5.13		\$7.87	\$13
1 de enero de 2023	\$5.13		\$8.87	\$14
1 de enero de 2024	\$5.13		\$9.87	\$15

\* Consulte el documento [nj.gov/labor/forms\\_pdfs/wagehour/mw-571.pdf](https://nj.gov/labor/forms_pdfs/wagehour/mw-571.pdf) para conocer el programa de salario mínimo por hora para pequeñas empresas, empleados de temporada y del sector agrícola.

### EJEMPLO

- Pam es mesera. Gana un promedio de \$5 por hora en propinas. Su salario por hora en efectivo de \$4.13 más \$5 por hora en propinas es igual a \$9.13, que está por debajo del salario mínimo estatal correspondiente de \$12 en 2021. El empleador de Pam debe pagarle la diferencia de \$2.87 ( $\$4.13 + \$5 + \$2.87 = \$12$ ) para garantizar que reciba al menos el salario mínimo estatal.

## **PRESENTE UNA QUEJA EN MYWORKRIGHTS.NJ.GOV O LLAME AL 609-292-2305.**

- Puede pedirle a una persona de su confianza que presente una queja en su representación
- Su identidad y otra información de identificación personal están protegidas contra la divulgación a su empleador y otros, con excepciones limitadas
- Lleve un registro de sus horas, su pago y la información de contacto del empleador
- Si recibe pagos que no se registran o se le clasifica erróneamente como contratista independiente, se le pueden negar indebidamente derechos y beneficios

## **BAJO LA LEY DE NEW JERSEY, ES ILEGAL QUE UN EMPLEADOR TOME REPRESALIAS CONTRA USTED POR DENUNCIAR VIOLACIONES.**

Y en virtud de la ley federal, también son ilegales las represalias contra los trabajadores que hacen valer sus derechos, incluido alertar o amenazar con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración. Obtenga más información en [dol.gov/dol/fact-sheet/immigration/RetaliationBasedExerciseWorkplaceRightsUnlawful.htm](https://dol.gov/dol/fact-sheet/immigration/RetaliationBasedExerciseWorkplaceRightsUnlawful.htm)

## **SU EMPLEADOR DEBE CUMPLIR CON CIERTAS REGLAS EN CUANTO A LAS PROPINAS.**

- Un cargo por servicio, como cobrar a los clientes el 15 por ciento del importe de la cuenta, no constituye una propina en virtud de la ley de New Jersey, incluso si el empleador posteriormente reparte la suma entre usted y sus compañeros de trabajo.
- Usted debe retener todas las propinas recibidas, excepto en el caso de un acuerdo de reserva en caja de propinas válido.
- El empleador no puede utilizar ninguna parte de sus propinas para cubrir los gastos por el uso de tarjeta de crédito.
- Su empleador debe notificarle de cualquier acuerdo de reserva en caja de propinas, solo puede recibir un crédito por propinas por la cantidad de propinas que recibe finalmente cada empleado en la reserva en caja, no puede guardar ninguna de las propinas para cualquier otro propósito y no puede repartir las propinas a los empleados que no trabajan por propinas ni incluirlos en una reserva de caja de propinas.

## **SE APLICARÁN CIERTAS REGLAS SI USTED REALIZA TRABAJOS SIN RECIBIR PROPINA ADEMÁS DE LOS TRABAJOS CON PROPINA, O SI TIENE DOS TRABAJOS DIFERENTES CON EL MISMO EMPLEADOR.**

- **Regla 80/20:** Cuando usted dedica más del 20 por ciento de su tiempo a realizar tareas relacionadas sin propina, su empleador no puede recibir un crédito por propina correspondiente a este tiempo. En caso de que la cantidad de horas sea igual o superior al 20 por ciento, su empleador debe pagarle el salario mínimo estatal completo.
- Si tiene dos trabajos diferentes con el mismo empleador, en el caso del trabajo por el que recibe al menos \$30 por mes en propinas, su empleador puede recibir un crédito por propinas por todas las horas trabajadas. En el caso de un trabajo en el que no reciba al menos \$30 al mes en concepto de propinas, su empleador no puede recibir un crédito por propinas.

## **EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS DEBE SER 1.5 VECES SU TARIFA POR HORA PARA CUALQUIER HORA TRABAJADA SUPERIOR A 40 POR SEMANA.**

Cuando su empleador recibe un crédito por propinas, las horas extras se calculan sobre el salario mínimo completo por hora, no sobre el pago del salario en efectivo más bajo. Su empleador no puede recibir un crédito por propinas mayor por una hora extra que por un salario por hora normal.

---

Para conocer la información completa sobre el trabajo por propinas y para obtener información sobre los beneficios y protecciones adicionales de los trabajadores, consulte [myworkrights.nj.gov](https://myworkrights.nj.gov)



**NJ.GOV/LABOR**